

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE “SANTA MARÍA”
FACULTAD DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS SOCIALES Y HUMANIDADES
PROGRAMA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



“Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en trabajadores de la ZOFRA Tacna”

Tesis, presentado por los Bachilleres

VARGAS GIRON, Carlo Andrés

ZEVALLOS MONTEAGUDO, Lucero Nora

Para optar el grado de Licenciado en

Psicología

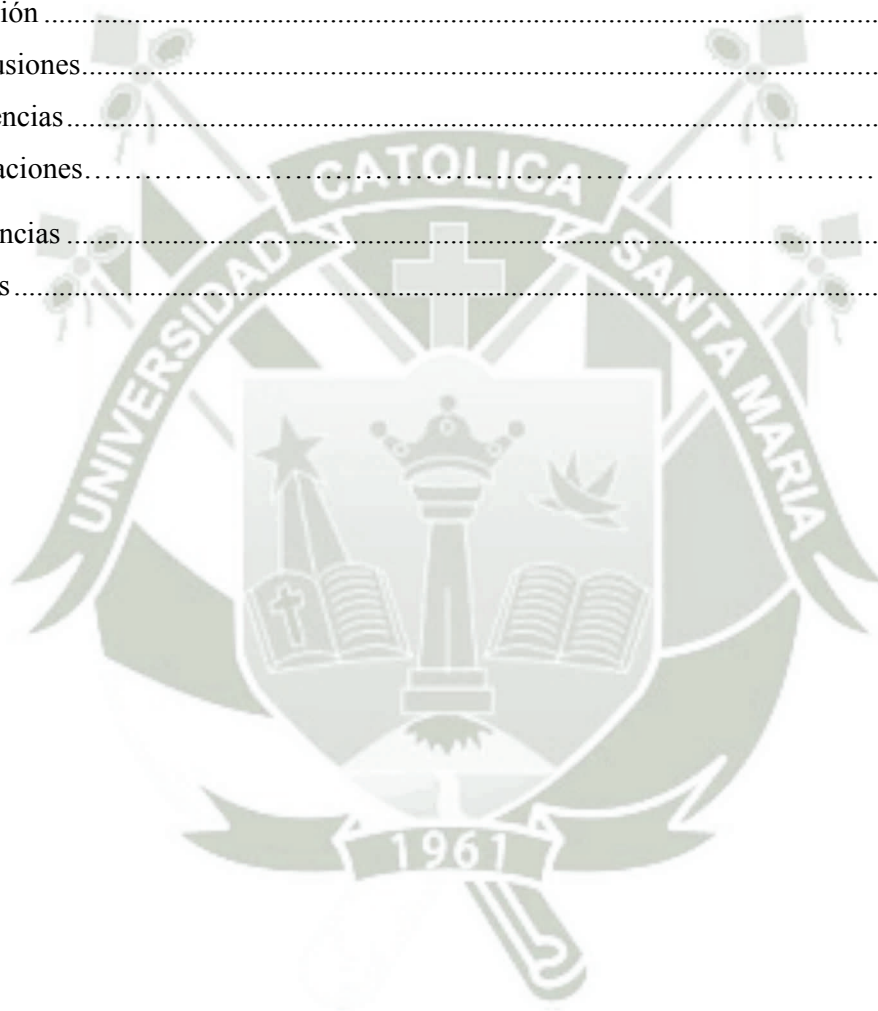
AREQUIPA – PERÚ

2013

Índice

Índice	1
Dedicatoria.....	4
Resumen.....	5
Abstract.....	6
Capítulo I: Planteamiento Teórico	7
Introducción.....	7
Problema de investigación.....	8
Variables.....	8
Variable 1: Satisfacción laboral	8
Variable 2: Satisfacción marital.....	9
Interrogantes de investigación.....	9
Objetivos.....	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos.....	9
Antecedentes Teóricos Investigativos	10
Satisfacción laboral.....	10
Definición de satisfacción laboral.....	10
Importancia de la satisfacción laboral.....	11
Variables que condicionan la satisfacción laboral	13
Modelos que explican las causas de la satisfacción laboral.....	15
Modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral.....	16
Satisfacción con el trabajo en si reto del trabajo.....	16
Sistemas de recompensas justas	17
Condiciones de trabajo	17
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto.....	18
Medición de la satisfacción laboral.....	19
Indicadores de satisfacción laboral.....	20
Satisfacción Marital.....	22
El matrimonio.....	
Satisfacción marital.....	
Características de la satisfacción marital.....	26
Hipótesis.....	32
CAPÍTULO II Diseño Metodológico	32
Tipo o Diseño de Investigación.....	32

Técnica	33
Instrumentos	33
Validación.....	33
Validación del primer instrumento	33
Validación del segundo Instrumento.....	34
Población y Muestra.....	35
Estrategias de Recolección de Datos (operacionalización de variables y temporalidad)	36
CAPÍTULO III: Resultados	37
Discusión	48
Conclusiones.....	51
Sugerencias.....	53
Limitaciones.....	58
Referencias	59
Anexos	64



Dedicatoria

A mis padres Rafael y Charo, siempre estuvieron a mi lado; a mis hermanos Rafael, Martin y Franco, mis eternos amigos; a Leo y Sebas, mis pequeños tesoros que me dan la fuerza de seguir siempre adelante; a mi esposa Lucero, gracias por aguantarme durante todo el camino.

Carlo.

A mis padres: José Luis e Isabel porque siempre estuvieron a mi lado; a mis Hermanos: Giovvy, Ana, Jano y José Luis porque con sus sugerencias hicieron que quisiera ser mejor
A mis hijos: Leo y Sebas porque sin ustedes yo no estaría aquí. A mi esposo Carlo por demostrarme que yo soy mi primer obstáculo.

Lucero.

Resumen

El propósito de esta investigación fue el determinar la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital del personal de la ZOFRA Tacna 2013, para ello se aplicaron a 84 personas los dos instrumentos, la Marital Satisfaction Scale (MSS) o escala de satisfacción marital, y la escala SL-SPC de satisfacción laboral, ambas escalas fueron validadas, así mismo la muestra estuvo conformada por los trabajadores casados y convivientes pertenecientes a la empresa; para la determinación de la muestra se desarrolló el muestreo no probabilístico, arbitrario por conveniencia, en estrecha relación con el logro de los objetivos específicos y la metodología planteada bajo los criterios de inclusión de ser casado o conviviente,

Se procedió a aplicar los análisis estadísticos como es el Ji cuadrado y la R de Pearson para establecer la relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio y sus indicadores a fin de contrastar la hipótesis planteada, mediante el software estadístico SPSS en Español Versión 15.0.

Se determinó que existe una correlación directa y alta entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral, de tal manera que los trabajadores de la ZOFRA Tacna que tienen un buen nivel de satisfacción marital, también tienen un buen nivel de satisfacción laboral y viceversa; contrastando la hipótesis y aceptándola.

Palabras Clave; satisfacción laboral, satisfacción marital, correlación.

Abstract

The purpose of this research was to determine the correlation between the factors of job satisfaction and marital satisfaction of the personnel of the Tacna 2013 ZOFRA, so two instruments, the Marital Satisfaction Scale (MSS) or Marital satisfaction scale were applied to 84 people, and 1 scale SL-SPC of job satisfaction, both scales were validated, likewise sample was conformed by married workers and live-in partners, the sampling for the determination of the sampling was developed non-probability sampling, arbitrary for convenience, in close relation with the achievement of os specific objectives and methodology raised under the criteria of inclusion of being married or de facto,

He proceeded to apply the statistical analysis as the Ji is square and Pearson's R to establish statistically significant relationship between the variables of study and its indicators in order to test the hypothesis, using the software SPSS statistical in Spanish Version 15.0.

It was determined that there is a direct correlation and high between Marital satisfaction and job satisfaction, in such a way that the Tacna ZOFRA workers who have a good level of marital satisfaction, also have a good level of job satisfaction and vice versa, contrasting the hypothesis and accepting it.

Key words; Job Satisfaction marital satisfaction and correlation.

Capítulo I:

Planteamiento Teórico

Introducción

La investigación está dedicada a establecer la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital del personal de la ZOFRA Tacna 2013, para ello fue necesario definir a la satisfacción laboral o la satisfacción en el trabajo, esta puede ser definida como una actitud general del individuo hacia su trabajo. Así como la satisfacción marital la cual es el resultado de la diferencia entre la realidad percibida por el individuo de la situación en cuestión y sus aspiraciones, que presentan los empleados de la ZOFRA Tacna que ascienden a un número de 84 trabajadores entre casados y convivientes.

La satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha, por ello la satisfacción laboral de los trabajadores, puede considerarse como un fin en sí misma, que compete tanto al trabajador como a la empresa; que además de producir beneficios a los empleados al ayudarles a mantener una buena salud mental, puede contribuir a mejorar la productividad de la empresa y con ello su rentabilidad; ya que un trabajador motivado y satisfecho está en mejores condiciones de desempeñar un trabajo adecuado, que otro que no lo esté.

En el capítulo I se desarrolló el planteamiento teórico en donde se establecieron las variables, así como los objetivos y antecedentes investigativos, y se definió y operativizó a las variables de estudio. En el capítulo II del diseño metodológico, se establecieron el método, la técnica y los instrumentos así como los criterios para el procesamiento de la información y su análisis, en el capítulo III de los resultados en donde se consignan los

resultados e interpretación de los mismos para luego apreciar las conclusiones de la investigación.

Lo que pretende la investigación titulada “Satisfacción Laboral y Satisfacción Marital en trabajadores de la ZOFRA Tacna” es tratar de determinar la relación que puede existir entre ambas variables; sustentándonos en la metodología, estructura y contenido de cada instrumento y/o escala.

En la Zofra Tacna laboran un total de 114 trabajadores de los cuales 67 son hombres y 47 son mujeres, siendo 77 casados, 7 convivientes, 2 viudos, 8 divorciados y 20 solteros.

En los últimos años la satisfacción laboral es de gran interés por constituirse en resultados organizacionales que expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución (Palma 1999); asimismo Papalia y Wendoks (2001) advierte que el trabajo influye en la vida diaria, no solo en el ambiente laboral, sino también en el hogar, este puede producir satisfacción o estrés, por ello la importancia de la investigación.

Problema de Investigación.

¿Cuál es la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital en los trabajadores de la ZOFRA Tacna?

Variables

Variable 1: Satisfacción laboral.

Es el grado de conformidad de la persona respecto al entorno de trabajo, el cual incluye las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad. Se medirá esta variable según los siguientes indicadores: Alta Insatisfacción,

Insatisfacción parcial, Regular, Satisfacción Parcial y Alta Satisfacción, (Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma, 1999).

Variable 2: Satisfacción marital.

Es el resultado de la diferencia entre la realidad percibida por el individuo de la situación en cuestión y sus aspiraciones o lo que espera. Al medir esta variable dará como resultado satisfacción o insatisfacción marital (*MSS*, de Roach y col., 1981; Feldman, 1970; Burr, 1970; Campbell y col., 1976)

Interrogantes de investigación.

- ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral que presentan el personal de la ZOFRA Tacna?
- ¿Cuál es el nivel de la satisfacción marital que presentan el personal de la ZOFRA Tacna?
- ¿Qué tipo de correlación existe entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital que presentan el personal de la ZOFRA Tacna?

Objetivos

Objetivo general.

Determinar la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital del personal de la ZOFRA Tacna 2013.

Objetivos específicos.

- Establecer la satisfacción laboral que presentan el personal de la ZOFRA Tacna.
- Identificar la satisfacción marital que presentan el personal de la ZOFRA Tacna.

- Establecer la correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital que presentan el personal de la ZOFRA Tacna.

Antecedentes Teóricos Investigativos

Satisfacción laboral.

Una administración bien gestionada debe procurar la mejora de la calidad de vida y satisfacción de los ciudadanos a quienes sirve. También ha de conseguir satisfacer a quienes trabajan en ella. La satisfacción laboral mejora la productividad global de la organización y reduce el absentismo. Así, el estudio del clima laboral debe ser una acción necesaria para determinar qué factores deben ser tratados con el fin de mejorarlos e incidir positivamente en el clima de trabajo de la institución, organismo o ayuntamiento.

La satisfacción laboral, según manifiestan la mayor parte de los investigadores del comportamiento organizacional, es una actitud y ésta refleja el sentimiento de las personas respecto a algo. Por tal razón se acepta que la satisfacción laboral es la actitud que asume la persona respecto a su trabajo. Si la persona está muy satisfecha, en términos laborales adopta actitudes positivas ante el trabajo y viceversa.

Definición de satisfacción laboral.

La satisfacción en el trabajo puede ser definida como una actitud general del individuo hacia su trabajo. Para muchos la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

En la medida en que la motivación actúe a fin de satisfacer las necesidades, produce como consecuencia en el ámbito laboral, la satisfacción laboral, término que podemos

conceptuarlo como: Resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales (Blum y Naylor, 2000).

El mencionado concepto está centrado en la satisfacción de las necesidades dependiendo de ciertos y determinados factores laborales, pero siempre tomando en alta importancia a que la satisfacción se logra a través de los diversos factores motivacionales, de ahí se desprende que el bienestar laboral se descompone en dos columnas básicas: la satisfacción de las necesidades y las aspiraciones de los individuos, ambos en relación con el trabajo.

Según Locke (1969), el origen etimológico del concepto de satisfacción laboral, es una respuesta emocional cuya medición es determinada mediante un proceso de introspección, definido como un acto de identificación conceptual, dirigida a los procesos y criterios mentales de las personas. De aquí que defina a la satisfacción laboral como un agradable o positivo estado emocional resultante de la estimulación del trabajo que uno realiza, o las experiencias que el trabajo no proporciona.

Von Haller (2002), sostiene que: La satisfacción en el trabajo es la consecuencia de varias actitudes que el trabajador guarda hacia su trabajo, hacia factores afines y hacia la vida en general.

Importancia de la satisfacción laboral.

El tema de la satisfacción laboral es de gran interés porque nos indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y además, por los siguientes motivos: Existen muchas evidencias de que los trabajadores insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más.

Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años. La satisfacción laboral se refleja en la vida particular del empleado.

Además, la satisfacción laboral es de gran interés en los últimos años por constituirse en resultados organizacionales que expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución; como tal, son indicadores del comportamiento de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales (Palma, 1999). Se ha comprobado que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital (García A., 2007)

Es más probable que los empleados satisfechos sean ciudadanos satisfechos, estas personas adoptarán una actitud más positiva ante la vida en general y representarán para la sociedad personas más sanas, en términos psicológicos.

Se ha comprobado que la satisfacción laboral se relaciona con el estilo de Gerencia y también con el interés que se le da a la sugerencia de los trabajadores (Roth y Pinto, 2010).

Actualmente se presta mayor interés a la calidad de vida laboral a diferencia de años anteriores en donde se buscaba la relación con el rendimiento. Subyace la idea de que las personas trabajen bien, pero sintiéndose bien; o a la inversa, que estén a gusto en el trabajo, al tiempo que ofrecen un resultado satisfactorio (Peiró, 1996)

Es un hecho observable que los trabajadores que se sienten satisfechos en su trabajo, sea porque se consideran bien pagados o bien tratados, sea porque ascienden o aprenden, son quienes producen y rinden más. A la inversa, los trabajadores que se sienten mal pagados, maltratados, atascados en tareas monótonas, sin posibilidades de ampliar horizontes de comprensión de su labor, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos.

Todos somos capaces de percibir claramente lo benéfico, agradable y estimulante de estar en el trabajo con un grupo de personas que se llevan bien, que se comprenden, que se comunican, que se respetan, trabajan en armonía y cooperación. La buena atmósfera en el trato es indispensable para lograr un elevado rendimiento individual y colectivo de un grupo humano de trabajo, como lo es el oxígeno, para el normal funcionamiento de los pulmones y la respiración, lo cual se logra más que nada por una labor consciente de los jefes. (Atalaya, 1999)

Variables que condicionan la satisfacción laboral.

En general las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre coincidentes reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral: como indica la Figura 1 de manera gráfica, las circunstancias y características del propio trabajo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.



Figura N° 1: Variables que inciden en la satisfacción laboral

Estas características personales son las que acabarán determinando los umbrales personales de satisfacción e insatisfacción.

Aspectos como la propia historia personal y profesional, la edad o el sexo, la formación, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural y socioeconómico van a ir delimitando unas determinadas expectativas, necesidades y aspiraciones respecto a las áreas personal y laboral, las cuales, a su vez, condicionarán los umbrales mencionados.

La satisfacción laboral ha sido estudiada en relación con diferentes variables en un intento de encontrar relaciones entre aquella y éstas.

Diferentes estudios han hallado correlaciones positivas y significativas entre satisfacción laboral y: buen estado de ánimo general y actitudes positivas en la vida laboral y privada, salud física y psíquica. La insatisfacción laboral correlaciona de forma positiva con alteraciones psicosomáticas diversas, estrés, conductas laborales. Se han encontrado correlaciones positivas entre insatisfacción y absentismo, rotación, retrasos. Un aspecto sobre el que no se ha podido establecer conclusiones claras y comúnmente aceptadas es la relación entre satisfacción laboral y productividad o rendimiento en el trabajo.

Una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg (1959), denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción.

Herzberg postuló la existencia de dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos.

Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según el modelo bifactorial estos factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.

El trabajo influye en la vida diaria, no solo en el sitio de trabajo sino en el hogar, puede producir satisfacción o estrés (Papalia y Wendoks, 2001). Deben tenerse en cuenta factores tales como la edad del trabajador, su salud, su temperamento, sus deseos y el nivel de sus aspiraciones. Además, sus relaciones familiares, su posición social, sus recreaciones y sus actividades en organizaciones –laborales, políticas o puramente sociales – contribuyen, finalmente a la satisfacción en el trabajo (Blum y Naylor, 1992)

Modelos que explican las causas de la satisfacción laboral.

Podemos deducir que la satisfacción laboral surgirá o dependerá de las diferencias y discrepancias entre las aspiraciones que el trabajador tiene y las oportunidades que presenta la organización, así como las diferencias existentes entre las expectativas y los logros, afectando la conducta del trabajador, hasta el extremo que este se sienta en libertad de actuar conforme a diversas alternativas para seguir trabajando.

Cinco modelos predominantes de satisfacción laboral especifican sus causas:

- Cumplimiento de necesidades: estos modelos proponen que la satisfacción laboral está determinada por el grado hasta el que las características de un trabajo permiten al individuo cumplir sus necesidades.
- Discrepancias: estos modelos proponen que la satisfacción laboral es el resultado de las expectativas encontradas. Las expectativas cumplidas representan la diferencia entre lo que un individuo espera recibir de un trabajo, como un buen sueldo y oportunidades de ascenso, y lo que realmente recibe.
- Consecución de valores resulta de percepción de que un trabajo permite el cumplimiento de los valores del trabajo importantes para el individuo. En general, las investigaciones respaldan de manera consistente la predicción de que el cumplimiento de los valores está relacionado positivamente con la satisfacción laboral.

- Equidad en este modelo, la satisfacción laboral es una función de lo justamente que se trata a un individuo en el trabajo. La satisfacción resulta de la percepción de uno mismo de que los resultados del trabajo en comparación con los resultados de otro.
- Componentes genéticos/rasgos: está basado en la creencia de que la satisfacción laboral es en parte una función de los rasgos personales y de los factores genéticos (Kreitner y Kinicki, 1997).

Modelo tentativo de factores determinantes de satisfacción laboral.

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, 1998) consideramos que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- Reto del trabajo
- Sistema de recompensas justas
- Condiciones favorables de trabajo
- Colegas que brinden apoyo

Adicionalmente: Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo. A continuación ampliaremos información sobre estos aspectos de la satisfacción laboral.

Satisfacción con el trabajo en si reto del trabajo.

Dentro de estos factores, podemos resaltar, según estudios, dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto. Variedad de habilidades, el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.

- Identidad de la tarea, el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.
- Significación de la tarea, el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.
- Autonomía, el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.
- Retroalimentación del puesto mismo, el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación.

Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción.

Sistemas de recompensas justas.

En este punto nos referimos al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización. Este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

Satisfacción con el salario. Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor.

Condiciones de trabajo.

La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados.

Es probable que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (House y Mitchell, 1974).

En lo que se refiere a la conducta de orientación a la tarea por parte del líder formal, tampoco hay una única respuesta, por ejemplo cuando los papeles son ambiguos los trabajadores desean un supervisor o jefe que les aclare los requerimientos de su papel, y cuando por el contrario las tareas están claramente definidas y se puede actuar competentemente sin guía e instrucción frecuente, se preferirá un líder que no ejerza una supervisión estrecha. También cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable prefieren un líder que no los presiones para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño. De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción.

Compatibilidad entre la personalidad y el puesto

Existen muchas investigaciones al respecto y los resultados apuntan a la conclusión que cuando existe un alto grado de compatibilidad entre la personalidad y ocupación, da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de su trabajo. Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores

desempeños en el puesto, ser más exitoso en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores contingentes).

Medición de la satisfacción laboral.

La medición de la satisfacción laboral consiste en determinar mediante el uso de los instrumentos adecuados e idóneos que permitan obtener resultados cuantificables, que a su vez nos plasmen la existencia o no de la Satisfacción o insatisfacción en el trabajador.

Perry (1961), especifica que entre las causas que producen satisfacción o insatisfacción se tienen:

- Reconocimiento: la mayoría de los hombres quieren y buscan el reconocimiento; en realidad ellos consagran gran parte de su vida a buscarlo. No hay mejor causa de insatisfacción que desvalorizar al trabajador.
- Buen Ambiente: el medio tiene un efecto directo sobre la productividad. Las condiciones de trabajo deficiente pueden ser causa de insatisfacción.
- Competencia de la dirección: es decir si la dirección es incompetente hallaran poco incentivo en cumplir con sus actividades y no se sentirán orgullosos de pertenecer a la organización.
- Seguridad en el Empleo: el grado de satisfacción que el trabajador encuentre en la organización donde trabaja será el grado de sentimiento de grupo en la empresa, de su participación, de sus creencias en que puede trabajar junto con la dirección en los logros de los objetivos.

Indicadores de satisfacción laboral.

Los indicadores de satisfacción laboral, permiten medir en forma tal que se determine si existe o no Satisfacción laboral, entre los cuales podemos mencionar:

- Condiciones Físicas y/o Materiales: Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Entiéndase como los factores que están presentes en el área donde el trabajador realiza habitualmente su labor: iluminación, nivel de ruido, temperatura, espacio de trabajo, orden y limpieza. Se demuestra en actitudes como sentarse bien, sentirse como con las herramientas de trabajo.
- Beneficios Laborales y/o Remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Entiéndase como la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. Incluye salario y beneficios socioeconómicos que contribuyen con la satisfacción de las necesidades esenciales del trabajador y su familia.
- Políticas Administrativas: El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Entiéndase como la garantía que le brinda la empresa al empleado de que éste permanezca en su puesto de trabajo. Se demuestra con la seguridad que tiene el trabajador, buen concepto de la empresa.
- Relaciones Sociales: El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales

cotidianas. Entiéndase como las Interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades. Se demuestra con el saludo, la capacidad de mantener conversaciones, intercambio de información, etc.

- Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Entiéndase como la probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción.
- Desempeño de Tareas: La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora. Entiéndase como el proceso mediante el cual otras personas elogian al trabajador por la eficiencia y virtud que tiene para realizar su tarea. El reconocimiento puede provenir de sus compañeros, su supervisor o la alta gerencia de la organización.
- Relación con la Autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Entiéndase como Es la disposición del personal para el cumplimiento de las decisiones y procesos que propongan los supervisores y gerentes de la organización.

Satisfacción marital.

El matrimonio.

Una de las empresas más importantes en toda sociedad es el matrimonio ya que gracias a él se pueden generar las familias, las cuales se explican como una organización social que vigila y promueve el desarrollo y bienestar de sus miembros, quienes están vinculados por unión sanguínea y/o social siendo su función básica el proveer a sus miembros de salud, educación, bienestar y desarrollo, valores y afecto (CONAPO, 1994), por lo que la creación de un ambiente familiar sano permite la conformación de individuos con herramientas para vivir. Para que la preservación de la familia se dé, es necesario que exista una satisfacción marital.

El matrimonio ha sido estudiado por varios autores; Andolfi y Zwerling (1985) conceptualizan al matrimonio como que puede ser la máxima o la más humillante experiencia de la vida de una persona. Por otra parte, Bateson (1980) lo define como un contrato pactado entre dos personas de diferentes sexos en el que se estipula el vivir en unión conyugal con el objetivo de ayudarse mutuamente en la vida y establecer una familia, surgiendo así diversos derechos y obligaciones para ambos contrayentes. Para O'Neill (1978), el matrimonio es una de las más pequeñas organizaciones humanas, pero la más compleja. Rogers (1980), indica que el matrimonio es un proceso en el cual la pareja continuamente se modifica debido a la realización de cada uno de sus miembros; es la mayor fuente de seguridad que el ser humano pueda conocer. El matrimonio no sólo se dirige por el contrato escrito, también por el que cada cónyuge aporta, el cual está integrado por el conjunto de expectativas conscientes e inconscientes que intervienen en la calidad de la relación diádica (Sager, 1976).

La función principal del matrimonio es la procreación, la crianza de los hijos y la satisfacción de las necesidades de los miembros de la pareja (Sager, 1976). Para Roger

(1980) la importancia del matrimonio se distingue en dos puntos; el primero, que es un sistema el cual proporciona sostén emocional, protección, seguridad y apoyo a sus miembros. El segundo, que es el medio por el cual el individuo satisface sus necesidades de relación con el sexo complementario y se dirige a la autorrealización.

El matrimonio está formado de un conjunto de periodos por los que transita la familia y la pareja, a lo que Estrada (2007, citado por Martín, 1976) denominó Ciclo Vital. El Ciclo Vital se divide en seis etapas: Selección de Pareja, Transición y Adaptación Temprana, Reafirmación como Pareja y Paternidad, Diferenciación y Realización, Estabilización y Enfrentamiento con la Vejez, Soledad y Muerte.

La Selección de Pareja se realiza según las necesidades básicas que el cónyuge desea satisfacer. La explicación que suelen dar las parejas es que su decisión se debe primordialmente al enamoramiento. En este proceso de enamoramiento participan diversos factores, entre los que se encuentra: apariencia física, capacidades intelectuales y afectivas, recuerdos e influencia de la familia.

También en este período es común que exista ansiedad por lograr un adecuado equilibrio entre los lazos sostenidos con la familia y con la nueva pareja, así como la duda de haber hecho la elección correcta. La segunda etapa es la de Transición y Adaptación Temprana, la cual se da entre el primer y tercer año de relación. La tarea principal consiste en afrontar la crisis del compromiso adquirido, en cuanto que el individuo debe adaptarse al nuevo sistema de vida, con sus propios hábitos, demandas y satisfacciones. Es en este momento que se negocian y establecen las reglas de la convivencia y se da la repartición del poder en relación con la administración del dinero, la toma de decisiones, la educación de los hijos, entre otras cosas. No es extraño encontrar que en esta etapa los cónyuges siempre tengan pleitos de pareja lográndose la resolución del conflicto original.

La etapa tres, Reafirmación como Pareja y Paternidad, tiene lugar entre el tercer y octavo año de unión. La tarea de la misma es abarcar dos aspectos principales. El primero es la reafirmación como pareja, el segundo la productividad (tanto de hijos como en el trabajo y con las amistades). Es aquí donde se presentan con mayor frecuencia dudas acerca de si se hizo o no una elección correcta de la pareja. A partir de la resolución de estas dudas, es que se dan dos situaciones distintas: la reafirmación de la estabilidad de la pareja o la certeza de que la separación o el divorcio es el camino a seguir. Por otra parte, es en este lapso que la mayoría de las parejas se convierten en padres. En la cuarta etapa identificada como de Diferenciación y Realización, que abarca desde los ocho hasta los quince años de casados, se identifica que la diferenciación tiene su inicio en la consolidación de la estabilidad del matrimonio, aunado a la terminación de las dudas acerca de la elección de pareja. Una buena resolución respecto a la diferenciación favorece el desarrollo y la realización personal. Sin embargo, es importante mencionar que el proceso de realización personal trae consigo varios conflictos en el sentido de que cada individuo posee un particular ritmo de crecimiento y difiere del otro en las formas o métodos de alcanzar una productividad óptima.

La quinta etapa es la Estabilización, que incluye el periodo entre los quince y los treinta años de vida en común. La resolución de los conflictos y la estabilización del matrimonio son las tareas principales de esta etapa. En este periodo es común encontrar que están teniendo lugar las fases de transición de la mitad de la vida y la búsqueda del equilibrio entre las aspiraciones y los logros de cada uno y el acuerdo respecto a las prioridades individuales. Además, es el tiempo en el que ocurren cierto tipo de preocupaciones y depresiones por la pérdida de la juventud y la separación parcial de los hijos.

En la etapa seis de Enfrentamiento con la Vejez, Soledad y Muerte, se nota que su duración es muy variable y suele darse entre los 30 y 40 años de matrimonio. Las tareas a enfrentar son: la vejez, la soledad, la paulatina pérdida de capacidades físicas e intelectuales, la partida de los hijos, el fallecimiento ocasional de parientes y amigos, cierto rechazo por parte de los demás dada su condición de ancianos y la propia muerte. El apoyo y cariño mutuo de la pareja es importante para poder hacerle frente a las distintas fuentes de tensión. Los conflictos que pueden presentarse en esta etapa se relacionan con las necesidades insatisfechas de apoyo y cariño y con el miedo al abandono.

Las formas en las que la pareja se comunica durante un conflicto predicen una gama de resultados en la satisfacción de la relación, el divorcio, la violencia doméstica y la salud física (Sanford, 2006).

Satisfacción marital.

Campbell (1976), indica que la satisfacción es el resultado de la diferencia entre la realidad percibida por el individuo de la situación en cuestión y sus aspiraciones. Apegado a esto se encuentra el concepto que tienen Burgués y Lock (1945, citados por Rollins y Feldman en 1970) referente a la satisfacción marital indicando que ésta es el resultado de la similitud entre la relación actual y la esperada. Por otro lado Burr (1970) indica que la satisfacción marital es una condición subjetiva donde la persona experimenta cierto grado de alcance de una meta o deseo.

Aunque satisfacción marital incluye a dos personas, esta característica inicia con una sola ya que es posible que una persona del matrimonio no sienta satisfacción y la otra sí (Broderick, 1992). Por tanto, Nina (1985) define a la satisfacción marital como la actitud que una persona tiene sobre su propio matrimonio, la cual puede ser positiva o negativa según la cobertura de necesidades y de su realización personal.

Características de la satisfacción marital.

Si bien la satisfacción marital es individual, existen ciertos factores, variables y características que la pueden describir como la responsabilidad de dos. Por ejemplo, López-Ibor (1983) dice que existe satisfacción marital cuando hay armonía entre los cónyuges, un proyecto de vida en común, ambos trabajan teniendo uno en cuenta al otro, las cargas y los gozos son compartidos, se dan placer mutuamente, hay atracción entre ambos, los defectos de uno son comprendidos y sobrellevados por el otro, se está unido a la persona sin llegar a encerrarla y dejándole la libertad, sin supeditar a los intereses propios y finalmente, aunque posiblemente una de las más importantes razones, cuando sí hay amor. Spanier (1976) también aporta sus investigaciones en el área de satisfacción marital, indicando que es un proceso determinado por el grado de diferencias diádicas problemáticas, tensiones interpersonales y ansiedad personal, satisfacción diádica, cohesión diádica y consenso en asuntos de importancia para el funcionamiento de la diada. Un punto bastante interesante mencionado por Charny (1992) es que en su experiencia ha notado que se requiere de tolerancia, amistad, igualdad, vitalidad y demás puntos por parte de los dos integrantes de la relación para poder llegar a la satisfacción marital.

Boyd y Roach (1977) encontraron en sus investigaciones que las parejas tienden a estar más satisfechas cuando hay un intercambio constante y equitativo de información, por lo general relacionada principalmente a la solución de problemas, el tiempo libre, moral de la familia, vida sexual, expectativas de la vida conyugal y errores cometidos en la relación. Las características de dicha comunicación son: el respeto, la cortesía y la intención de comunicarse con el cónyuge.

Otros autores más que aportan características para identificar a la satisfacción marital son Wills, Weiss y Patterson (1974) quienes indican que hay dos tipos de

comportamientos que influyen para que se dé la satisfacción en el matrimonio; estos comportamientos son instrumentales y afectivos (socioeconómicos y expresivos).

Las conductas instrumentales se refieren a aquellas necesarias para que el matrimonio triunfe como una unidad económica y social. Las afectivas son aquellas que sirven para mantener la atracción interpersonal entre los esposos que conllevan aceptación, afecto y aprobación. Así mismo Dávila y Godoy (2012) indican que la relación entre la familia y el trabajo pueden tener un aspecto importante en la satisfacción laboral y la satisfacción de la vida.

Un gran número de investigaciones sobre la calidad en las relaciones maritales ha ligado la calidad marital con los rasgos de la personalidad de los integrantes del matrimonio (Ben-Ari y Lavee, 2005; Bentler y Newcomb, 1978; Russell y Wells, 1994).

La noción general es que la personalidad puede influir en la interpretación de las emociones, pensamientos, comportamientos e interacciones interpersonales. Esto, alternadamente, conduce a una opinión global de la relación diádica y de la satisfacción marital. De la misma forma, la evaluación particular de la relación se asocia con la personalidad de los esposos. Aquí también una persona percibe el comportamiento y las interacciones interpersonales de su esposo o esposa como reflejo de los rasgos de la personalidad de su pareja.

Los investigadores han examinado el rol de un número de rasgos de la personalidad como predictores de la relación marital. Comúnmente, la satisfacción marital se ha asociado a la forma de ser de los esposos, al neuroticismo y a otros de los Cinco Grandes Rasgos de la Personalidad. Hasta el momento, la mayoría de las investigaciones ha ligado la relación marital a cada uno de los rasgos de la personalidad de los esposos. Un resultado recurrente ha sido que la neurosis es un factor de riesgo para las relaciones maritales (Zentner, 2005).

Por otro lado, se ha encontrado relación entre satisfacción marital y las actitudes similares (Luo, Klohnen, 2005). También se ha encontrado que la personalidad de la mujer contribuye a su propio ajuste marital (Bouchard, et. al., 1999). Sin embargo, hay razón para creer que la relación está formada por las combinaciones específicas de las personalidades de los esposos (Ben-Ari y Lavee, 2005).

En la investigación realizada por Ruiz y colaboradores (2006) sobre la influencia de la personalidad en el bienestar de pacientes con intervenciones quirúrgicas, se muestra que algunas teorías de la personalidad sugieren que los rasgos de personalidad impactan la trayectoria de la calidad marital, lo que indica que la personalidad influye en la satisfacción marital con implicaciones para la salud.

La personalidad de uno de los integrantes de la relación puede tener impacto sobre las reacciones médicas de su pareja dependiendo del nivel de satisfacción que experimenta la persona. Para los esposos que cuidan a sus parejas, el alto neuroticismo pre-cirugía predice más síntomas depresivos post-cirugía y junto con esto, menos satisfacción marital. Los cuidadores que están más satisfechos en su matrimonio y sus esposos/pacientes neuróticos presentan menos estrés post-cirugía. Por tanto para las parejas que están menos felices en su matrimonio y quienes tienen que afrontar una cirugía, el alto nivel de neuroticismo en uno de los esposos predice más dificultades después de la cirugía para la pareja.

Bodenmann y colaboradores (2004), han encontrado en sus investigaciones que la satisfacción marital es asociada significativamente con una vida satisfactoria, con salud física y emocional, así como a resistir la depresión. Estos recientes estudios también indican que el estrés marital ejerce importantes efectos de deterioro sobre las funciones inmunes y en la salud.

Por otra parte, investigaciones clínicas y teóricas han mostrado que las emociones de una persona, pensamientos o comportamientos pueden afectar a las funciones de la pareja y que cada uno de los integrantes de la relación es propenso a las influencias del otro. Así, las emociones, pensamientos y comportamientos estables en la relación también son manifestaciones de rasgos de personalidad (Bouchard, et. al, 1999).

Lavee y Ben-Ari (2005) sugieren que la expresión de las emociones juega un rol importante en la interacción interpersonal. En otra investigación se detectó que en las relaciones interpersonales, la tendencia de ser expresivo emocionalmente puede afectar a la satisfacción de los esposos y a la insatisfacción de la relación. Por un lado, compartir las emociones como afecto, sensibilidad y vulnerabilidad sirve para generar una sensación de intimidad y confianza en la relación. Por el otro lado, la expresión de las emociones como enojo, amargura y frustración, puede conducir a una relación agitada e insatisfecha. Por tanto la comunicación de las emociones aumenta la conciencia del propio estado emocional así como el de la pareja, derivando en la formación de las bases para la intimidad y satisfacción de la relación. Investigaciones sobre el desarrollo y mantenimiento de la intimidad en relaciones cercanas son consistentes con la idea de que la auto revelación es un importante componente de la intimidad en la relación (Manne et. al, 2004).

En un estudio más reciente, Bodenmann y colaboradores (2004) han identificado evidencias empíricas de que el estrés también influencia significativamente la comunicación marital, la satisfacción marital y el desarrollo de relaciones cercanas. Además, matrimonios que cuentan con un estrés insoportable tienen mayor probabilidad de terminar en divorcio. Una investigación orientada al comportamiento demuestra que cuando las parejas presentan estrés es menos probable que realicen actos positivos o placenteros y es más probable que realicen y respondan con actos incómodos, presagiando insatisfacción marital (Kiecolt-Glaser, et. al., 2003).

Cohan y Bradbury (1997) encontraron que las habilidades para resolver problemas en la relación con las que cuentan los integrantes del matrimonio podrían moderar y mediar los mismos entre los eventos de su vida matrimonial y personal, propiciando cambios en síntomas depresivos, la satisfacción marital y en la estabilidad marital. Un dato interesante encontrado fue que el afrontamiento de problemas por las esposas impacta en los efectos de los eventos de la vida sobre los síntomas depresivos y la satisfacción marital; el de los esposos impacta los efectos de los eventos de la vida de ambos en las situaciones maritales (matrimonio vs. separación o divorcio). Otro ejemplo es que cuando las esposas reportan estar en desacuerdo con las respuestas de sus esposos hacia las situaciones familiares estresantes, ellas tienden a afrontar usando más pensamientos de ilusiones y confrontaciones (Afrontamiento Pasivo). Sucesivamente el uso de este tipo de estrategias de afrontamiento está asociado con el incremento de la tensión marital, familiar y psicológica en el transcurso del día (DeLongis y Holtzman, 2005).

Haring y Hewitt (2003) han revelado una asociación razonablemente consistente entre el ajuste marital y el afrontamiento, así como que el afrontamiento de cada uno de los integrantes del matrimonio está relacionado directamente con el funcionamiento de su matrimonio. Sin embargo, aunque las investigaciones asumen que el afrontamiento presentado en uno de los integrantes de la relación está relacionado al afrontamiento de su pareja, aún se considera como un fenómeno individual y de esta manera es medible como una variable separada de cada integrante de la relación (Bodenmann et. al., 2006). Por otra parte, Bodenmann y Shantinath (2004) fortalecen esta posición ya que sus estudios revelan la asociación fuerte entre calidad marital y afrontamiento diádico o apoyo social brindado por la pareja y que estos influyen en la salud de la pareja y en el estrés relacionado a condiciones médicas, así como al divorcio y a disfunción marital.

Existe una visión del afrontamiento como un fenómeno diádico genuino. Ejemplos de este concepto de afrontamiento diádico incluyen al afrontamiento centrado en la relación, el afrontamiento empático y el afrontamiento diádico sistemático-transaccional. Bodenmann y col. (2006) definen el afrontamiento diádico como un proceso sobre el nivel diádico en el cual la reacción del afrontamiento de un integrante influye en las señales de estrés del otro. Mientras el afrontamiento empático está centrado en cómo puede mejorar o mantener la satisfacción marital, otras teorías se concentran en la pregunta de cómo el afrontamiento diádico ayuda a aliviar el estrés individual o diádico todos los días.

Existen dos formas específicas de afrontamiento diádico: compromiso activo y amortiguador proactivo. El primero significa que un integrante de la pareja intenta meter a la otra persona en una discusión, explorando las emociones de ambos para iniciar una tentativa resolución de los problemas. Por otro lado, el amortiguador proactivo rodea esfuerzos para mitigar o proteger a la otra persona de emociones negativas y minimiza preocupaciones, ocultando el enojo o dándose por vencido (Coyne y Smith, 1991).

Se ha identificado que las esposas que usan como afrontamiento el conflicto, el interés en ellas mismas, la aceptación de responsabilidades, el escape/evitación o autocontrol, características del afrontamiento pasivo, están ligadas con pobre satisfacción marital y gran estrés del esposo (Haring y Hewitt, 2003).

Delongis y Holtzman (2005) encontraron en su investigación sobre el rol del estrés, el apoyo social y la personalidad en el afrontamiento, que las personas con altos rasgos concienzudos son más probables a reportar el uso de la culpa para afrontar los problemas maritales.

Por otra parte se ha identificado que la expresión de las emociones de los esposos tiene una fuerte relación con la interacción marital (Johnson y Cohan, 2005).

Además que factores de personalidad como la toma de la perspectiva (la tendencia de ponerse en el lugar de la otra persona), expresión de las emociones y la ambivalencia en la expresión de emociones también son predictores del ajuste marital. Las primeras dos relacionadas con el ajuste positivo, la última, con el negativo (Bouchard et. al., 1999).

Hipótesis

Dado que la satisfacción laboral es la consecuencia de varias actitudes que el trabajador guarda hacia su trabajo, hacia factores afines y hacia la vida en general. Y la satisfacción marital es una condición subjetiva donde la persona experimenta cierto grado de alcance de una meta o deseo.

Es probable que exista correlación directa entre la Satisfacción laboral y la Satisfacción marital, en los trabajadores de la ZOFRA Tacna, 2013.

CAPÍTULO II

Diseño Metodológico

Tipo o Diseño de Investigación

Según Cozby (2004), La investigación Correlacional es la que busca la relación entre dos variables, es la forma general en que los diferentes valores de una variable están asociados con los diferentes valores de otra variable.

La investigación es tipo descriptivo Correlacional, cuyo propósito es evaluar la relación existente entre la satisfacción laboral y satisfacción marital en los trabajadores de ZOFRA Tacna 2013

Técnica

La técnica aplicada para ambos instrumentos es la encuesta.

Instrumentos

- Marital Satisfaction Scale (MSS) o escala de satisfacción marital.
- La Escala SL-SPC de satisfacción laboral

Validación

Validación del primer instrumento.

Características:

La Escala SL-SPC quedó como una escala aditiva de medición ordinal de 36 proposiciones asociadas a siete factores que se definen como sigue:

- Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems).- Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
- Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems).- El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.
- Factor III: Políticas Administrativas (5 ítems).- El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.
- Factor IV: Relaciones Sociales (4 ítems).- El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.

- Factor V: Desarrollo Personal (6 ítems).- Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.
- Factor VI: Desempeño de Tareas (6 ítems).- La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.
- Factor VII: Relación con la Autoridad (6 ítems).- La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Validez:

Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales ($\alpha = .79$)

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos ($\alpha = .68$)

Factor III: Políticas Administrativas ($\alpha = .67$)

Factor IV: Relaciones Sociales ($\alpha = .59$)

Factor V: Desarrollo Personal ($\alpha = .79$)

Factor VI: Desempeño de Tareas ($\alpha = .66$)

Factor VII: Relación con la Autoridad ($\alpha = .79$)

Validación del segundo instrumento.

Características:

Marital satisfaction scale (MSS).

Es una escala de 48 ítems que contiene preguntas relacionadas a la actitud favorable o desfavorable hacia la relación en un momento dado de tiempo. En la construcción de los ítems se buscó que los ítems fueran capaces de reflejar un cambio entre el pre y post test. El cuestionario contiene 26 ítems de actitudes favorables hacia la relación y 22 actitudes desfavorables. La puntuación fluctúa entre 48 y 240 puntos.

Este cuestionario es adecuado para ser usada en investigación de procesos terapéuticos, presentando a su aplicación una Actitud favorable o desfavorable ante la relación.

Fiabilidad:

Roach y Col. (1981) define satisfacción marital como una actitud favorable respecto del propio matrimonio que puede variar en el tiempo.

- Mide la actitud favorable o desfavorable de quién responde respecto de su matrimonio.
- Busca reflejar cambios al nivel de la satisfacción de la relación.
- Permite evaluar resultados terapéuticos. Cambios pre y post tratamiento.
- Mide coexistencia y no causalidad
- 48 ítems, 26 ítems para evaluar una actitud favorable y 22 ítems para evaluar una actitud menos favorable.
- Confiabilidad de 0.97 con el coeficiente Alpha de Cronbach.
- Mide sólo satisfacción marital.
- Ha sido criticada por ser más larga que otras escalas
- Es utilizada en estudios de seguimientos de efectividad en psicoterapia por que permite evaluar cambio.

Validez de constructo:

Confiabilidad de 0.97 con el coeficiente Alpha de Cronbach. (Ítems estandarizados)

Población y muestra.

Población: El universo está constituido por los empleados de la ZOFRA Tacna que hacen a un número de 114 trabajadores entre casados y solteros

Muestra: está conformada por los trabajadores casados y convivientes que ascienden a un número de 84 trabajadores. Para la determinación del muestreo se desarrolla el muestreo no probabilístico, arbitrario y por conveniencia, en estrecha relación con el logro de los objetivos específicos y la metodología planteada bajo los criterios de inclusión de ser casado o conviviente

Estrategias de recolección de datos.

Se aplicaron los instrumentos a las unidades de estudio que conforman la muestra, luego se tabularon y se procesaron vía software Excel para conformar la base de datos de donde se establecieron los cuadros y graficas de frecuencia simple, luego se procedió a aplicar los análisis estadísticos como es el Ji cuadrado y la R de Pearson para establecer la relación estadísticamente significativa entre las variables de estudio y sus indicadores a fin de contrastar la hipótesis planteada, mediante el software estadístico SPSS en Español Versión 15.0.



CAPÍTULO III:

Resultados

Tabla 1. Distribución de la Satisfacción laboral

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alta insatisfacción	25	29.76%
Insatisfacción parcial	10	11.90%
Regular	31	36.90%
Satisfacción parcial	16	19.06%
Alta satisfacción	2	2.38%
Total	84	100.00%

Se observa que la mayoría del grupo tiene una percepción hacia su satisfacción laboral, de tipo regular, con un 36.90% mientras que la percepción de satisfacción parcial alcanza al 19.05%, por otro lado el 2.38% indica que se siente muy satisfecho; por lo que se puede inferir que pueden existir condiciones que pueden hacer de un trabajo como el que se realiza en la ZOFRA Tacna, tanto satisfactorio como insatisfactorio, ya que existe una frecuencia muy alta en la percepción regular.

Tabla 2. Distribución de la Escala de Satisfacción Marital

Satisfacción Marital	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	25	29.76
Satisfecho	59	70.24
Total	84	100.00

Se observa que la mayoría del grupo tiene una percepción hacia su satisfacción marital, de tipo positiva, con un 70.24% mientras que la percepción de insatisfacción es de 29.76% por lo que se puede inferir que pueden existir condiciones que indicarían la existencia de problemas maritales.

Tabla 3. Satisfacción Marital y Condiciones físicas y/o materiales.

Condiciones Físicas	Satisfacción Marital		Insatisfecho		Satisfecho	
	F	%	F	%	F	%
Alta insatisfacción	19	76.00%	6	10.17%		
Insatisfacción parcial	2	8.00%	8	13.56%		
Regular	4	16.00%	27	45.76%		
Satisfacción parcial	0	0.00%	16	27.12%		
Alta satisfacción	0	0.00%	2	3.39%		
TOTAL	25	100.00%	59	100.00%		
Valor $Ji^2 = 37.866$	$p = 0.000$		$p < 0.050$		$R = 0.625$	

Al evaluar la correlación que existe entre las Condiciones Físicas y/o Materiales y la Satisfacción Marital se observa que con un nivel de confianza del 95% existen diferencias estadísticamente significativas en la evaluación del grupo de estudio, por consiguiente, existe correlación entre las variables.

La prueba de Pearson al ser positiva indica que existe correlación directa entre las variables y al observar el valor, que es 0.625 indica que la correlación es alta. De esta forma podemos inferir que existe una correlación directa y alta entre las Condiciones Laborales y la Satisfacción Marital.

En la tabla observamos que el grupo de insatisfechos maritalmente presenta en gran porcentaje niveles de insatisfacción y el grupo de satisfechos maritalmente presenta mayor porcentaje con niveles regular o superior de satisfacción en relación al factor condiciones físicas y/o materiales de la satisfacción laboral.

Tabla 4. Satisfacción Marital y Beneficios laborales

Beneficios Laborales	Satisfacción Marital		Insatisfecho		Satisfecho	
	F	%	F	%	F	%
Alta insatisfacción	7	28.00%	0	0.00%		
Insatisfacción parcial	10	40.00%	3	5.08%		
Regular	8	32.00%	44	74.58%		
Satisfacción parcial	0	0.00%	10	16.95%		
Alta satisfacción	0	0.00%	2	3.39%		
TOTAL	25	100.00%	59	100.00%		
$Ji^2 = 40.578$ $p = 0.000$ $p < 0.050$ $R = 0.636$						

Al evaluar la correlación que existe entre los Beneficios Laborales y la Satisfacción Marital se observa que con un nivel de confianza del 95% existen diferencias estadísticamente significativas en la evaluación del grupo de estudio, por consiguiente, existe correlación entre las variables.

La prueba de Pearson al ser positiva indica que existe correlación directa entre las variables y al observar el valor, que es 0.636 indica que la correlación es alta. De esta forma podemos inferir que existe una correlación directa y alta entre las Beneficios Laborales y la Satisfacción Marital .

En la tabla observamos que el grupo de insatisfechos maritalmente presenta en gran porcentaje niveles de insatisfacción y el grupo de satisfechos marital mente presenta mayor porcentaje con niveles regular o superior de satisfacción en relación al factor beneficios laborales.

Tabla 5. Satisfacción Marital y Políticas administrativas

	Satisfacción Marital		Insatisfecho		Satisfecho	
Políticas administrativas	F	%	F	%	F	%
Alta insatisfacción	17	68.00%	11	18.64%		
Insatisfacción parcial	6	24.00%	28	47.46%		
Regular	2	8.00%	13	22.04%		
Satisfacción parcial	0	0.00%	4	6.78%		
Alta satisfacción	0	0.00%	3	5.08%		
TOTAL	25	100.00%	59	100.00%		
Valor $Ji^2 = 20.122$	$p = 0.000$		$p < 0.050$		$R = 0.417$	

Al evaluar la correlación que existe entre las Políticas administrativas y la Satisfacción Marital se observa que con un nivel de confianza del 95% existen diferencias estadísticamente significativas en la evaluación del grupo de estudio, por consiguiente, existe correlación entre las variables.

La prueba de Pearson al ser positiva indica que existe correlación directa entre las variables y al observar el valor, que es 0.417 lo que indica que la correlación es moderada. De esta forma podemos inferir que existe una correlación directa y moderada entre las Políticas Administrativas y la Satisfacción Marital.

En el caso de estas dos variables, se observa que en el grupo de satisfechos maritalmente, existe un gran porcentaje con niveles de insatisfacción en las políticas administrativas y otro porcentaje en menor medida con niveles sobre lo regular de satisfacción en relación con el factor de políticas administrativas, esto debido a que la correlación es moderada

Tabla 6. Satisfacción Marital y Relaciones sociales

Relaciones sociales	Satisfacción Marital		Insatisfecho		Satisfecho	
	F	%	F	%	F	%
Alta insatisfacción	11	44.00%	0	0.00%		
Insatisfacción parcial	4	16.00%	4	6.78%		
Regular	10	40.00%	51	86.44%		
Satisfacción parcial	0	0.00%	4	6.78%		
Alta satisfacción	0	0.00%	0	0.00%		
TOTAL	25	100.00%	59	100.00%		
Valor $Ji^2 = 34.437$	$p = 0.000$		$p < 0.050$		$R = 0.629$	

Al evaluar la correlación que existe entre las Relaciones Sociales y la Satisfacción Marital se observa que con un nivel de confianza del 95% existen diferencias estadísticamente significativas en la evaluación del grupo de estudio , por consiguiente, existe correlación entre las variables.

La prueba de Pearson al ser positiva indica que existe correlación directa entre las variables y al observar el valor, que es 0.629 indica que la correlación es alta. De esta forma podemos inferir que existe una correlación directa y alta entre las Relaciones Sociales y la Satisfacción Marital.

En la tabla observamos que el grupo de insatisfechos maritalmente presenta en gran porcentaje niveles de insatisfacción y el grupo de satisfechos marital mente presenta mayor porcentaje con niveles regular o superior de satisfacción en relación al factor relaciones sociales de la satisfacción laboral.

Tabla 7. Satisfacción Marital y Desarrollo personal

	Satisfacción Marital		Insatisfecho		Satisfecho	
Desarrollo personal	F	%	F	%	F	%
Alta insatisfacción	9	36.00%	2	3.39%		
Insatisfacción parcial	10	40.00%	4	6.78%		
Regular	6	24.00%	39	66.10%		
Satisfacción parcial	0	0.00%	14	23.73%		
Alta satisfacción	0	0.00%	0	0.00%		
TOTAL	25	100.00%	59	100.00%		
Valor $Ji^2 = 37.629$	$p = 0.000$		$p < 0.050$		$R = 0.629$	

Al evaluar la correlación que existe entre el Desarrollo Personal y la Satisfacción Marital se observa que con un nivel de confianza del 95% existen diferencias estadísticamente significativas en la evaluación del grupo de estudio, por consiguiente, existe correlación entre las variables.

La correlación de Pearson al ser positiva indica que existe correlación directa entre las variables y al observar el valor, que es 0.629 indica que la correlación es alta. De esta forma podemos inferir que existe una correlación directa y alta entre el Desarrollo Personal y la Satisfacción Marital .

En la tabla observamos que el grupo de insatisfechos maritalmente presenta en gran porcentaje niveles de insatisfacción y el grupo de satisfechos marital mente presenta mayor porcentaje con niveles regular o superior de satisfacción en relación al desarrollo personal de la satisfacción laboral.

Tabla 8. Satisfacción Marital y Desempeño de tareas

Desempeño de tareas	Satisfacción Marital		Insatisfecho		Satisfecho	
	F	%	F	%	F	%
Alta insatisfacción	10	40.00%	0	0.00%		
Insatisfacción parcial	9	36.00%	6	10.17%		
Regular	6	24.00%	46	77.97%		
Satisfacción parcial	0	0.00%	0	0.00%		
Alta satisfacción	0	0.00%	7	11.86%		
TOTAL	25	100.00%	59	100.00%		
Valor $Ji^2 = 41.388$	$p = 0.001$		$p < 0.050$		$R = 0.616$	

Al evaluar la correlación que existe entre el Desempeño de tareas y la Satisfacción Marital se observa que con un nivel de confianza del 95% existen diferencias estadísticamente significativas en la evaluación del grupo de estudio, por consiguiente, existe correlación entre las variables.

La correlación de Pearson al ser positiva indica que existe correlación directa entre las variables y al observar el valor, que es 0.616 indica que la correlación es alta. De esta forma podemos inferir que existe una correlación directa y alta entre el Desempeño de Tareas y la Satisfacción Marital.

En la tabla observamos que el grupo de insatisfechos maritalmente presenta en gran porcentaje niveles de insatisfacción y el grupo de satisfechos marital mente presenta mayor porcentaje con niveles regular o superior de satisfacción en relación al factor desempeño de tareas de la satisfacción laboral.

Tabla 9. Satisfacción Marital y Relación con la autoridad

Relación con la autoridad	Satisfacción Marital		Insatisfecho		Satisfecho	
	F	%	F	%	F	%
Alta insatisfacción	15	60.00%	0	0.00%		
Insatisfacción parcial	2	8.00%	0	0.00%		
Regular	6	24.00%	20	33.90%		
Satisfacción parcial	2	8.00%	32	54.24%		
Alta satisfacción	0	0.00%	7	11.86%		
TOTAL	25	100.00%	59	100.00%		
Valor $Ji^2 = 52.917$ $p = 0.000$ $p < 0.050$ $R = 0.754$						

Al evaluar la correlación que existe entre la Relación con la Autoridad y la Satisfacción Marital se observa que con un nivel de confianza del 95% existen diferencias estadísticamente significativas en la evaluación del grupo de estudio, por consiguiente, existe correlación entre las variables.

La correlación de Pearson al ser positiva indica que existe correlación directa entre las variables y al observar el valor, que es 0.754 indica que la correlación es alta. De esta forma podemos inferir que existe una correlación directa y alta entre la Relación con la Autoridad y la Satisfacción Marital.

En la tabla observamos que el grupo de insatisfechos maritalmente presenta en gran porcentaje niveles de insatisfacción y el grupo de satisfechos marital mente presenta mayor porcentaje con niveles regular o superior de satisfacción en relación al factor relación con la autoridad de la satisfacción laboral.

Tabla 10. Satisfacción Marital y Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral	Satisfacción Marital		Insatisfecho		Satisfecho	
	F	%	F	%	F	%
Alta insatisfacción	15	60.00%	0	0.00%		
Insatisfacción parcial	6	24.00%	6	10.17%		
Regular	4	16.00%	46	77.97%		
Satisfacción parcial	0	0.00%	5	8.47%		
Alta satisfacción	0	0.00%	2	3.39%		
TOTAL	25	100.00%	59	100.00%		
Valor $Ji^2 = 52.045$ $p = 0.000$ $p < 0.050$ $R = 0.736$						

Al evaluar la correlación que existe entre las satisfacción laboral y la satisfacción marital se observa que con un nivel de confianza del 95% existen diferencias estadísticamente significativas en la evaluación del grupo de estudio , por consiguiente, existe correlación entre las variables.

La correlación de Pearson al ser positiva indica que existe correlación directa entre las variables y al observar el valor, que es 0.736 indica que la correlación es alta. De esta forma podemos inferir que existe una correlación directa y alta entre la Satisfacción laboral y la Satisfacción Marital.

En la tabla observamos que el grupo de insatisfechos maritalmente presenta en gran porcentaje niveles de insatisfacción y el grupo de satisfechos marital mente presenta mayor porcentaje con niveles regular o superior de satisfacción en con la satisfacción laboral.

Discusión

Es un hecho que la Satisfacción laboral es un aliciente para cualquier persona para mejorar su desarrollo tanto personal como profesional (Roth y Pinto, 2010) y es congruente que no solamente en los profesionales de salud como las enfermeras se manifieste esto, sino también en los trabajadores de la ZOFRA Tacna, que manifiestan un buen nivel de satisfacción laboral. A pesar de que Roth y Pinto (2010) indican que la satisfacción laboral se relaciona con el estilo de gerencia y el interés que se les da a las sugerencias es tomado en cuenta, no es lo mismo en el caso de los trabajadores de la ZOFRA Tacna.

Dávila y Godoy (2012) indican que las relaciones entre el trabajo y la familia pueden tener un efecto importante en la satisfacción laboral y la satisfacción de la vida. La familia (pareja) puede encontrar dificultad en dar apoyo social al trabajador (cónyuge) cuando las demandas del empleo del trabajador interfieren con las demandas de la familia, he allí la importancia de determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y satisfacción marital y la forma en como una actúa sobre la otra. Según los resultados de esta investigación vemos que existe una alta correlación entre la satisfacción laboral y la satisfacción Marital, tal como se manifiesta en los resultados, se puede inferir que el apoyo de la pareja puede ser determinante en el desempeño y la percepción de la pareja hacia el trabajo que desarrolla en la ZOFRA Tacna.

En otro estudio, Papalia y Wendoks (2001) menciona que el trabajo influye en la vida diaria, no solo en lugar de trabajo, sino también en el hogar puede producir satisfacción o estrés, por otro lado un estudio menciona que el ajuste de las personas al exterior afecta el ajuste de de una persona a su trabajo (Blum y Naylor, 1992), con lo que se puede inferir por los resultados del estudio realizado, que estos aspectos - Satisfacción

laboral y Satisfacción marital – se ven afectados mutuamente, generando una interdependencia entre ambos.

El estudio de los resultados de ambos cuestionarios muestra que la mayor parte de trabajadores consideran que su problemática familiar afecta su desempeño laboral en raras ocasiones. Esto se infiere del hecho que las correlaciones en todos los factores son directas y moderadas al contrastar los factores de la satisfacción laboral con el total del puntaje obtenido por la satisfacción marital. Al evaluar el total de la satisfacción laboral y la satisfacción marital, ya que ambas se evaluaron por sus totales, se obtuvo una correlación alta, indicando que a mayor satisfacción laboral se dará una mayor satisfacción marital y viceversa.

Existen situaciones que pueden ser motivo de conflicto en el hogar y no serlo en el trabajo, esto depende de las herramientas para resolver los factores estresantes. Esto se comprueba con los datos de Dávila y Godoy (2012) ya que la correlación que se manifiesta en los trabajadores de la ZOFRA Tacna indica ello, existe una correlación alta y directa entre la satisfacción laboral y la satisfacción marital.

La familia puede ser una zona de alivio del estrés del trabajo, un lugar para renovar los niveles de energía. Puede ser fuente de fuerza para las trabajadoras. No así si los esquemas familiares no son correctos, pueden afectar la conducta en el trabajo, las relaciones conyugales y la educación de los hijos. Por lo tanto, la familia puede servir para reducir el estrés o puede contribuir a que se acumule en gran medida.

El estrés originado en el lugar de trabajo, la familia no puede controlarlo, pero puede generar un entorno más saludable y agradable, donde la persona afectada, puede sentirse más relajada, segura, amada y comprendida. Por otra parte las empresas deben preocuparse por el estrés generado dentro del entorno laboral promoviendo el bienestar físico y mental de sus colaboradores.

Un bajo sentido de eficacia para lograr las cosas dará paso a la depresión y a su vez reduce la creencia en la autoeficacia personal. Esto trae como consecuencia que las personas actúen de acuerdo a esta autoeficacia alterada por el estado de ánimo que les arropa. Estas conductas carecen de compromiso y disciplina. Elementos principales para la reorganización de los estilos de vida. Por consiguiente, es imprescindible que el trabajo y la vida marital tengan una buena interrelación ya que esto permitiría un mejor desempeño de los trabajadores de la ZOFRA Tacna.



Conclusiones

Primera: Los trabajadores de la ZOFRA en un 36.90% presentan satisfacción regular, 19.05% presentan satisfacción regular, 2.38% presentan Alta satisfacción, por lo que se observa que aproximadamente un 60% de la muestra se siente satisfecha en diferentes grados con su trabajo, por otro lado un 11.90% presenta Insatisfacción parcial y un 29.76% presenta alta insatisfacción, por lo que se observa que aproximadamente un 40% de la muestra se siente insatisfecho en diferentes grados con su trabajo. De estas cifras también deducimos, que a pesa que a pesar que la mayoría del personal presenta satisfacción por su trabajo, solo un 2.38% se muestra altamente satisfecho, contra un 29.76% que se muestra altamente insatisfecho, por lo que se infiere que existen factores que afectan en gran medida la satisfacción laboral de la empresa.

Segunda: Los factores de satisfacción laboral con mayor índice de insatisfacción son: Políticas administrativas con un 33.33% del personal que presenta alta insatisfacción y un 40.47% que presenta insatisfacción parcial y condiciones físicas y/o materiales con un 29.76% del personal que presenta Alta insatisfacción y un 11.90% presenta insatisfacción parcial.

Tercera: Según lo obtenido por el instrumento, un 29.76% del personal de ZOFRA Tacna se encuentra insatisfecho maritalmente, mientras un 70.24% se encuentra satisfecho maritalmente, lo que demuestra que a pesar de que un

gran porcentaje presenta buenos niveles de satisfacción, la parte de la muestra que presenta insatisfacción es aun significativa.

Cuarta: El factor de satisfacción laboral, denominado relación con la autoridad, es el que presenta mayor correlación con la satisfacción marital, ya que haciendo en tratamiento estadístico de los resultados, el factor de correlación de Pearson (R) es de 0.754, lo que lo sitúa en un nivel alto de correlación. así mismo este es el factor que presenta la mayor cantidad de muestra con niveles de satisfacción sobre regular (30%), encontrando un 40.74% con satisfacción parcial y un 8.3% con alta satisfacción, lo que nos da aproximadamente un 50%.

Quinta: Existe una correlación directa y alta entre la satisfacción marital y la satisfacción laboral demostrada estadísticamente por el coeficiente de relación de Pearson (R) el cual es de 0.736, demostrando de tal manera que los trabajadores de la ZOFRA Tacna que tienen un buen nivel de satisfacción marital, también tienen un buen nivel de Satisfacción laboral. Con lo que se comprobó la hipótesis.

Sugerencias

Primera: ZOFRA Tacna debería realizar un programa integral enfocado en mejorar los niveles de Satisfacción laboral, esencialmente en los factores: Políticas Administrativas, Relaciones sociales, Relación con la autoridad. Se recomienda actividades de Trabajo en Equipo (TEAM BUILDING), así mismo realizar mejoras en cuanto a la ergonomía en el ambiente de trabajo.

Segundo: Se aconseja a ZOFRA Tacna realizar programas de prevención para evitar síndromes laborales, como el bourn out, tecno-estres, entre otros, ya que estos afectan directamente el desempeño, la satisfacción laboral, y por lo tanto también la Satisfacción Marital.

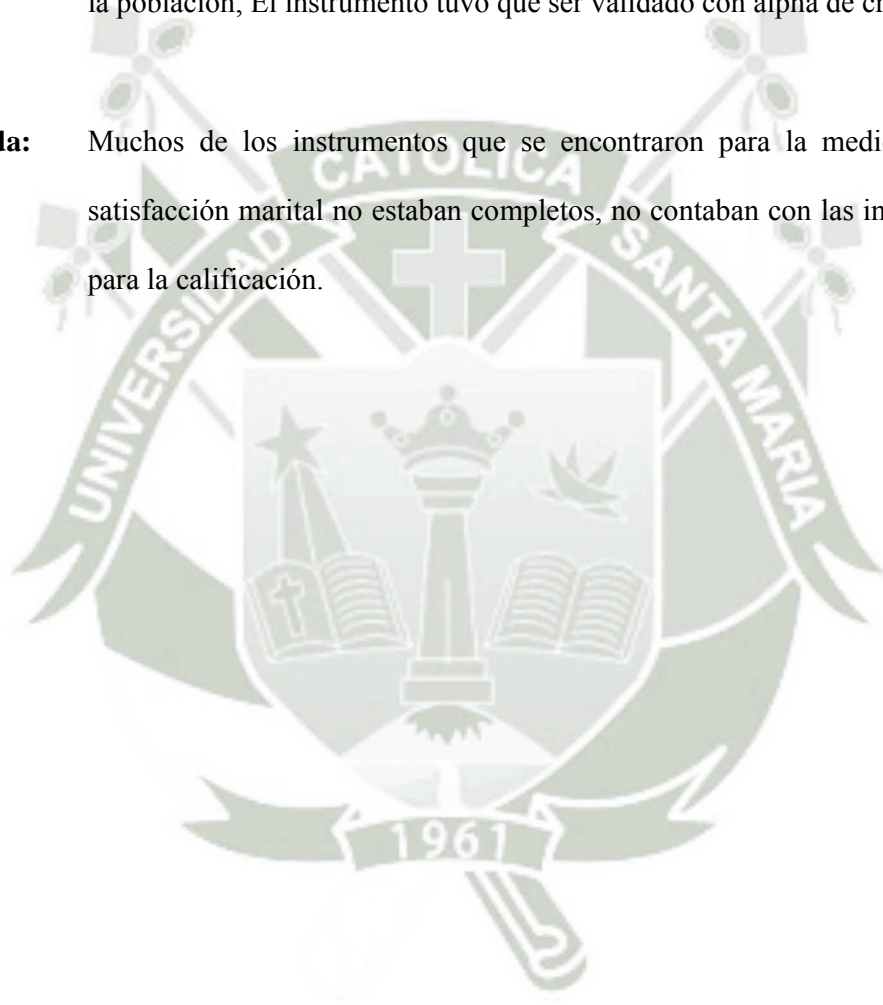
Tercera: Es aconsejable realizar programas de apoyo familiar en diversos aspectos, ya que como se ha observado es necesario enfocarse en ambos aspectos (Satisfacción laboral y Satisfacción Marital) para poder mantener un equilibrio

Cuarta: El programa de Psicología de la UCSM podría implementar un centro de consejería laboral, en el cual se permita que los estudiantes del programa puedan realizar sus prácticas de psicología organizacional.

Limitaciones

Primera: La principal limitación que se encontró fue en la búsqueda de un instrumento adecuado para la medición de la Satisfacción Marital ya que en el Perú no contamos con ningún instrumento validado ni estandarizado para la población, El instrumento tuvo que ser validado con alpha de cronbach.

Segunda: Muchos de los instrumentos que se encontraron para la medición de la satisfacción marital no estaban completos, no contaban con las indicaciones para la calificación.



Referencias

- Andolfi, M. y Zwerling, I. (1985). *Dimensiones de la terapia familiar*. Buenos Aires: Paidós.
- Atalaya, M. (1999) Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Mayor de San Marcos*. Año III, N° 5, 45-76.
- Barragán, M. (1976). *Interacción entre desarrollo individual y desarrollo familiar*. Asociación Mexicana de Psiquiatría Infantil. México.
- Bateson, G. (1980). *Espíritu y Naturaleza*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Ben-Ari, A., Lavee, Y. (2005). Dyadic Characteristics of Individual Attributes: Attachment, Neuroticism, and Their Relation to Marital Quality and Closeness. *American Journal of Orthopsychiatry*, 75, 621-631
- Bentler, P. y M. Newcomb. (1978). "Longitudinal Study of Marital Success and Failure." *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 46:1053-1070
- Blum, M, Naylor, J. (2000). *Psicología Industrial*. México: Trillas.
- Blum M. y Naylor J. (1992). *Psicología Industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. (2ª. Ed.). México: Trillas.
- Bodenmann, G., Pihet, S., Kayser, K. (2006). The Relationship Between Dyadic Coping and Marital Quality: A 2-Year Longitudinal Study. *Journal of Family Psychology*, 20, 3, 485-493.
- Bodenmann, G., Shantinath, S. (2004). The Couples Coping Enhancement Training (CCET): A New Approach to Prevention of Marital Distress Based Upon Stress and Coping. *Family Relations*, 53, 477-484.
- Bouchard, G., Lussier, Y., Sabourin, S. (1999). Personality and Marital Adjustment: Utility of the Five-Factor Model of Personality. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 3, 651-660.

- Boyd, L., Roach, A. (1977). Interpersonal communication skills difference more satisfying and less satisfying marital relationships. *Journal or counseling psychology*, 24, 540-542.
- Broderick, C. (1992). Marriage and the family. US New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Burgess, E y Locke, H (1945) The Family from Institution to Companionship. 2ª Ed. 1960. New York, American Book Co Burr, W., (1970). Satisfaction with Various Aspects of Marriage Over the Life Cycle: A Random Middle Class Sample. *Journal of Marriage and the Family*, 32, 29-37.
- Campbell A., Converse P. y Rodgers W. (1976). Marriage and familia life. *The Quiality of American Life: Evaluation and Satisfaction*. 321-346
- Cohan, C., Bradbury, T. (1997). Negative Life Events, Marital Interaction, and the Longitudinal Course of Newlywed Marriage. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1, 114-128.
- CONAPO, (1994). *Platiquemos en familia*. México: FOC, S.A. DE C.V.
- Coyne, J. y Smith, D. A. K. (1991). Couples coping with a myocardial infarction: Acontextual perspective on wives' distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61, 404-412.
- Cozby, P. (2004). Métodos de investigación del comportamiento., México, Mc Graw –Hill.
- Dávila, C. y Godoy, J. (2012) “*Influencia de la satisfacción marital sobre la satisfacción laboral en mujeres profesionales*” Tesis de Grado. Escuela de Ciencias Psicológicas. Departamento de Psicología. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Delongis, A. y Holtzman, S. (2005) Coping in Context: The Role of Stress, Social Support, and Personality in Coping. *Journal of Personality*, 73, 6.
- Martín, R. (1976). *Manual de terapia de pareja*. Buenos Aires: Amorrortu.

- García, A. (2007). *Relación entre la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Marital*. Tesis Licenciatura. Psicología. Departamento de Psicología, Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades, Universidad de las Américas Puebla. Mayo.
- Haring, M. y Hewitt, P. (2003). Perfectionism, Coping, and Quality of Intimate Relationships. *Journal of Marriage and Family*, 65, 143-158.
- Herzberg. (1959). The motivation to work (La motivacion para trabajar) . (2nd Ed.). Editorial John Wiley and Sons. New York
- House, R. y Mitchell, T. (1974). Path goal theory of Leadership. En J.M. Pennings (Ed.), *Decision Making: an organizational behavior approach*(pp. 81-97). Estados Unidos: Markus Wiener Publishing Inc.
- Johnson, M. y Cohan, C. (2005). Problem-Solving Skills and Affective Expressions as Predictors of Change in Marital Satisfaction. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73, 1, 15-27.
- Kiecolt-Glaser, J. K., Bane, C., Glaser, R., y Malarkey, W. B. (2003). Love, marriage, and divorce: Newlyweds stress hormones foreshadow relationship changes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71, 176_188.
- Kreitner y Kinicki, A. (1997) *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill
- Locke, E. (1969): What is Job Satisfaction?, *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 4, pp. 309-336.
- López-Ibor, J. (1983). Biblioteca básica de la educación sexual. México, D.F.: Moderno.
- Luo, S., Klohnen, E. (2005) Assortative Mating and Marital Quality in Newlyweds: A Couple-Centered Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 2 304-326.

- Manne, S., Ostroff, J., Sherman, M., Ross, S., Heyman, R., Fox, K. (2004). Couples Support-Related Communication, Psychological Distress, and Relationship Satisfaction Among Women With Early Stage Breast Cancer. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72, 4, 660-670.
- Nina, E. (1985). Satisfacción marital y auto divulgación. Tesis inédita de doctorado: UNAM.
- O'Neill, N. (1978). Matrimonio abierto. México, D.F.: Grijalbo.
- Palma, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol. IX, N°1, 27 -34.
- Papalia D., Wendoks S. (2001). Serie de Psicología del Desarrollo Humano. Adultez temprana, intermedia y tardía. Colombia. Mc Graw Hill.
- Peiró, J. y cols. (1996). Tratado de Psicología del trabajo, Madrid, Vol. I, pp. 300
- Perry, J. (1961). Las Relaciones Humanas en la Industria. Buenos Aires, Selección Contable.
- Roach, A., Frazier, L. y Bowden, S. (1981). The Marital Satisfaction Scale: Development of a measure for intervention research. *Journal of Marriage and Family*, 43, 537-546.
- Robbins, S.P. (1998) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Roth, E., Pinto, B. (2010). “Síndrome de Burnout, Personalidad y Satisfacción Laboral en Enfermeras de la Ciudad de La Paz”. *Revista Boliviana de Psicología*. Ajayu, 8(2), Agosto 2010, 62-100, ISSN 2077-2161.
- Roger, C. (1980). El matrimonio y sus alternativas. Barcelona: Kairós.
- Rollins, B. y Feldman, H. (1970). Marital satisfaction over the family life cycle. *Journal of Marriage and the Family*, 32, 20-28.

- Ruiz, J., Matthews, K., Schulz, R., Scheier, M. (2006). Does Who You Marry Matter for Your Health? Influence of Patients_ and Spouses_ Personality on Their Partners_ Psychological Well-Being Following Coronary Artery Bypass Surgery. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 2, 255-267.
- Russell, R. y Wells, P. (1994). Personality and quality of marriage. *British Journal of Psychology*, 85, 161-168.
- Sager, C. (1976). Marriage contracts and couple therapy. New York: Brunner/Mazel.
- Sanford, K., (2006). Communication During Marital Conflict: When Couples Alter Their Appraisal, They Change Their Behavior. *Journal of Family Psychology*, 20, 2, 256-265.
- Spanier, G. (1976) Measuring Dyadic Adjustment: New Scales for Assessing the Quality of Marriage and Similar Dyads. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 38, No. 1, pp. 15-28
- Von Haller, G.(2002) Tratado de Psicología Industrial, México, Tomo I, Editorial McGraw - Hill, México.
- Wills, T., Weiss, R. y Patterson, G. (1974).A Behavioral analysis of the determinants of martial satisfaction. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42, **802**-811.
- Zentner, M. (2005). Ideal Mate Personality Concepts and Compatibility in Close Relationships: A Longitudinal Analysis. *Journal of Personality and Social. Psychology*. 89, 2, 242-256

Anexos



Anexo N° 1: Cuestionario de Satisfacción Laboral

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

ENUNCIADO	TD A	DA	I	ED	TDE
1.- La distribución física el ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.- Mi sueldo es muy bajo en la relación a la labor que realizo.					
3.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6.- El jefe(a) es comprensivo(a).					
7.- Me siento mal con lo que gano.					
8.- Siento que doy mas de lo que recibo de la institución.					
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.- Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.- El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)					
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17.- Me disgusta mi horario.					
18.- Disfruto cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.- Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.- Llevarme bien con mi jefe(a) beneficia la calidad de mi trabajo.					
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.- EL horario de trabajo me resulta incomodo.					
24.- La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo.					
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.- Mi trabajo me aburre.					
27.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.- En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29.- Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30.- Me gusta el trabajo que realizo.					
31.- No me siento a gusto con mi jefe(a).					
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles).					
33.- El esfuerzo de trabajar mas horas reglamentarias, no me es reconocido.					
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.- El jefe(a) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo N° 5: Cuestionario de Satisfacción Marital

Instrucciones: Las siguientes páginas contienen una lista de frases que la gente usa para describir su relación de pareja. Estas frases se refieren al modo como usted se siente actualmente. Por Favor trate en lo posible de describir sus percepciones, marcando con una X alguna de las cinco alternativas usando la siguiente escala:

(1) Muy en Desacuerdo (2) En Desacuerdo (3) Neutral (4) De Acuerdo (5) Muy de Acuerdo

Por ejemplo:

Me inquieta mucho mi relación de pareja: (1)(2)(3)(4)(5)

Si usted está muy de acuerdo con esta aseveración, esto es que a usted le inquieta mucho su relación de pareja, marque una X en (5). Si usted está totalmente en desacuerdo, esto es, si usted no le inquieta mucho su relación de pareja, marque una X en (1). Si usted tiene dificultades para responder la pregunta, elija la alternativa que más se acerque a lo que le pasa. Por favor conteste todas las preguntas y no omita ninguna.

1. Yo se lo que mi pareja espera de mi en nuestra relación.	1	2	3	4	5
2. Mi pareja podría hacerme las cosas más fáciles si se preocupara de hacerlo.	1	2	3	4	5
3. Me inquieta mucho mi relación de pareja.	1	2	3	4	5
4. Si pudiera comenzar de nuevo elegiría a otra persona en vez de mi actual pareja.	1	2	3	4	5
5. Siempre puedo confiar en mi pareja	1	2	3	4	5
6. Mi vida parecería vacía sin mi relación de pareja.	1	2	3	4	5
7. Mi relación de pareja es muy limitante para mi.	1	2	3	4	5
8. Siento que mi relación de pareja es muy rutinaria.	1	2	3	4	5
9. Yo se en que estoy con mi pareja.	1	2	3	4	5
10. Mi relación de pareja produce un mal efecto en mi salud.	1	2	3	4	5
11. Me molesto, enojo o irrito debido a situaciones que ocurren en mi relación de pareja.	1	2	3	4	5
12. Me siento completamente competente para manejar mi relación de pareja.	1	2	3	4	5
13. Mi relación de pareja actual no es la que yo querría tener permanentemente.	1	2	3	4	5
14. Espero que mi relación de pareja me dé cada vez más satisfacción a lo largo de los años.	1	2	3	4	5
15. Me siento desanimado(a) tratando de hacer que mi relación de pareja funcione.	1	2	3	4	5
16. Considero que mi situación de pareja es tan placentera como debiera ser.	1	2	3	4	5
17. Mi relación de pareja me da mas satisfacción personal que cualquier otra cosa que haga.	1	2	3	4	5
18. Cada año que pasa mi relación de pareja se pone más difícil.	1	2	3	4	5
19. Mi pareja me tiene frustrado(a) y nervioso(a).	1	2	3	4	5
20. Mi pareja me da suficientes oportunidades para expresar mis opiniones.	1	2	3	4	5
21. He hecho de mi relación de pareja un éxito llegando tan lejos.	1	2	3	4	5
22. Mi pareja me trata como un(a) igual.	1	2	3	4	5
23. Debo buscar fuera de mi relación de pareja aquellas cosas que hacen que la vida sea interesante y valga la pena.	1	2	3	4	5
24. Mi pareja me inspira a hacer mi mejor esfuerzo.	1	2	3	4	5
25. Mi relación de pareja ha suavizado mi personalidad.	1	2	3	4	5
26. El futuro de mi relación de pareja se ve promisorio para mi.	1	2	3	4	5
27. Estoy realmente interesado(a) en mi pareja.	1	2	3	4	5
28. Me llevo bien con mi pareja	1	2	3	4	5
29. Temo perder a mi pareja a través de un divorcio.	1	2	3	4	5
30. Mi pareja me hace demandas injustas en mi tiempo libre.	1	2	3	4	5
31. Mi pareja parece una persona poco razonable en su trato hacia mi.	1	2	3	4	5
32. Mi relación de pareja me ayuda a cumplir las metas que me he propuesto.	1	2	3	4	5
33. Mi pareja esta dispuesto(a) a hacer mejoras importantes en nuestra relación.	1	2	3	4	5
34. En mi relación de pareja tenemos desacuerdos en temas de recreación.	1	2	3	4	5
35. Las demostraciones de afecto son mutuamente aceptadas en mi relación de pareja.	1	2	3	4	5
36. Las relaciones sexuales insatisfactorias son una desventaja en mi matrimonio.	1	2	3	4	5

37. Mi pareja y yo estamos de acuerdo en que es una conducta apropiada y que es lo correcto	1	2	3	4	5
38. Mi pareja y yo no compartimos la misma filosofía de vida.	1	2	3	4	5
39. Mi pareja y yo disfrutamos mucho de intereses compartidos fuera del hogar.	1	2	3	4	5
40. A veces he deseado no haberme casado (o no haber convivido) con mi actual pareja.	1	2	3	4	5
41. Mi relación de pareja actual es definitivamente infeliz.	1	2	3	4	5
42. Busco con anticipación y con gran expectativa la actividad sexual con mi pareja.	1	2	3	4	5
43. Mi pareja me falta el respeto.	1	2	3	4	5
44. Tengo dificultades para confiar en mi pareja.	1	2	3	4	5
45. La mayoría del tiempo mi pareja entiende como me siento.	1	2	3	4	5
46. Mi pareja no escucha lo que tengo que decir.	1	2	3	4	5
47. Frecuentemente disfruto de una conversación placentera con mi pareja.	1	2	3	4	5
48. Estoy definitivamente satisfecho(a) con mi relación de pareja.	1	2	3	4	5

